Организация научно-исследовательской работы в России

Содержание

[Введение 3](#_Toc516155410)

[Система научных учреждений в РФ 4](#_Toc516155411)

[Методы формирования и сплочения коллектива 10](#_Toc516155412)

[Психология взаимоотношений руководителя с подчинёнными 12](#_Toc516155413)

[Решение конфликтных ситуаций в коллективе 14](#_Toc516155414)

[Заключение 16](#_Toc516155415)

[Список используемой литературы 17](#_Toc516155416)

# Введение

Необходимость в научном знании появляется в обществе тогда, когда обнаруживается недостаточность представлений, возникших в рамках повседневного мышления и обыденного знания, а также данных невооруженных органов чувств, понятий, здравого смысла и опыта.

История науки показывает, что если эта недостаточность осознается обществом, то, в конце концов, в обществе возникает потребность в научном познании соответствующего предмета или явления .

В последнее столетие наука развивалась и развивается в настоящее время очень быстрыми темпами. В настоящее время объем научных знаний удваивается каждые 10-15 лет. Около 90 % всех ученых, когда-либо живших на Земле, являются нашими современниками. Именно наука явилась главной причиной столь бурного развития человеческого общества, перехода к постиндустриальному обществу, повсеместному внедрению информационных технологий, появления "новой экономики", начала переноса знаний человечества в электронную форму, удобную для хранения, систематизации, поиска и обработки, и др. Все это убедительно доказывает, что наука в наши дни становиться все более и более значимой и существенной частью реальности. Луи Пастер сказал: "Наука должна быть самым возвышенным воплощением Отечества, ибо из всех народов первым всегда будет тот, кто опередит другие в области мысли и умственной деятельности". Одна из главных задач России на сегодняшний - ускоренными темпами создать в России новый, мощный научно-технологический потенциал, а для этого необходимо точно знать истинное положение дел в науке и высшем образовании.

Выход России в число лидеров глобального научно-технического развития требует ускоренного осуществления государственной стратегии поддержки НИОКР и инноваций.

# Система научных учреждений в РФ

В Российской Федерации создана разветвленная сеть учреждений, занимающихся фундаментальными исследованиями в различных отраслях науки и производства. К ним относятся: Российская Академия наук (РАН) и ее филиалы, отраслевые академии министерств, являющиеся высшими научными учреждениями отдельных отраслей науки, а также отраслевые научно-исследовательские институты министерств и ведомств, вузы.

Деление науки на вузовскую, академическую и отраслевую во многом условно в силу возрастающего взаимодействия этих отраслей науки. Стираются и границы между фундаментальными и прикладными науками. Перед всеми учеными, независимо от сферы их деятельности, теперь ставится общая и ответственная задача: увеличить вклад науки в создание материально-технической базы общества.

Российская академия наук (РАН) является высшим научным учреждением Российской Федерации, ведущим центром фундаментальных исследований в области естественных и общественных наук в стране. В РАН решаются основные, магистральные проблемы естественных, технических и общественных наук, возникающие в процессе общественного развития; ведутся прикладные исследования, способствующие быстрейшему внедрению достижений науки и техники в производство.

Академия наук в России была основа в 1724 г. указом Петра I и первоначально называлась академией наук и художеств, с 1803 г. - Императорской академией наук, с 1836 г. - Императорской Санкт-Петербургской академией наук. Ее действительными членами были М.В. Ломоносов, Л. Эйлер, П.Л. Чебышев, А.М. Бутлеров, И.Л.Павлов и другие видные ученые. В феврале 1917 г. она была преобразована в Российскую академию наук, июле 1925 г. - в Академию наук СССР и в 1991 г. - в Российскую академию наук (РАН). Органами управления РАН являются Общее собрание РАН, Президиум РАН и президент РАН.

На протяжении почти трех столетий существования Академии наук менялись ее задачи, статус и структура.

В соответствии с исторически сложившимся статусом и задачами Академия построена по научно-отраслевому и территориальному принципу, включает в себя, отделений РАН (по отраслям и направлениям науки: математики, истории и философии, общей физики и астрономии, ядерной физики, машиностроения, нанотехнологии, физико-технических проблем энергетики и др.), 3 региональных отделении (Сибирское, Дальневосточное и Уральское), 14 региональных научных центров (объединение научно-исследовательских институтов).

Отделение РАН (по областям и направлениям науки) объединяет членов Академии, избранных по данному отделению, и научных сотрудников научных организаций, а также организаций научного обслуживания и социальной сферы, входящих в данное отделение.

Отделение РАН является основным научным и научно-организационным центром, объединяющим в РАН ученых одной или нескольких смежных отраслей науки.

Отраслевые академии министерств концентрируют силы и материальные ресурсы на тех научных направлениях, где занимают или могут занять ведущее положение в стране или в мире. Они также развивают те научные направления, которые определяются потребностями экономики и культуры, что позволяет правильно распределять научные силы и избегать их распыления.

К отраслевым академиям министерств относятся такие академии как Академия медицинских наук, Академия педагогических наук, Академия наук строительства и архитектуры, Российская Академия сельскохозяйственных наук и др.

Основной научный потенциал агропромышленного комплекса Российской Федерации сосредоточен в системе Российской Академии сельскохозяйственных наук (РАСХН).

В соответствии с Уставом Российская академия сельскохозяйственных наук является высшей самоуправляемой научной организацией в системе Агропромышленного комплекса России и осуществляет научное обеспечение агропромышленного производства в Российской Федерации. Она объединяет действительных членов и членов-корреспондентов, иностранных членов, избранных общим собранием Академии, ученых научно-исследовательских учреждений, высших учебных заведений, других научно-технических организаций; координирует и направляет их усилия на развитие фундаментальных и приоритетных прикладных исследований в области сельского, водного, лесного хозяйств, пищевой и перерабатывающей промышленности, других отраслей, работающих на агропромышленный комплекс; обеспечивает подготовку научных кадров, осуществляет научно-техническое сотрудничество с зарубежными странами. Главной задачей научных учреждений является развитие фундаментальных и приоритетных прикладных исследований.

Благодаря труду многих поколений ученых-аграриев российская наука достигла мирового уровня по многим направлениям фундаментальных и приоритетно-прикладных исследований в области почвоведения и земледелия, сельскохозяйственной мелиорации и экологии, селекции, генетики и защиты растений, хранения и переработки сельскохозяйственной продукции. В России создан крупнейший банк генетических ресурсов растений, животных, птицы, микроорганизмов. Выведены не имеющие аналогов в мире сорта сельскохозяйственных культур и породы животных. Созданы принципиально новые индукторы устойчивости растений к болезням и вредителям, а также уникальные вакцины и препараты для борьбы с болезнями животных. Разработан ассортимент продуктов питания нового поколения. Россельхозакадемия является крупным центром по научному обеспечению агропромышленного производства страны, ведет научно-техническое сотрудничество с 68 странами мира.

Отраслевые отделения являются основным научным и научноорганизационным формированием Академии, объединяющим ученых одной или нескольких смежных специальностей, свою деятельность осуществляют в тесном взаимодействии с региональными отделениями, научными и научно-методическими центрами. Число и наименование отделений определяется решением Общего собрания Академии с учетом приоритетных научных, производственных проблем, количества входящих в состав отделения научных учреждений, объема научно-методической деятельности и финансовых возможностей.

Отраслевые отделения организуют работу по фундаментальным и важнейшим прикладным исследованиям по закрепленной отрасли науки; координируют деятельность научных учреждений, предприятий и организаций, входящих в его состав; организуют подготовку научных кадров и осуществляют другие функции, определяемые Положением о каждом отделении.

Отраслевое отделение объединяет членов Академии, избранных по данному отделению, ученых научно-исследовательских институтов, высших учебных заведений и других научных организаций соответствующего профиля.

Отделения имеют в своем составе всероссийские, отраслевые и зональные научно-исследовательские учреждения, предприятия и организации, создают при отделении научно-методические советы, секции, комиссии по направлениям исследований и научноорганизационной деятельности.

Основной организационной единицей Академии является научно-исследовательский институт (НИИ). Каждый институт, проводя ту же политику, что и академия наук, стремится вывести соответствующую область знаний в передовые ряды, формирует научно-техническую политику в своей отрасли и тесно связан с производством.

Научно-исследовательский институт организационно делится на отделения (группа отделов), отделы, лаборатории, секторы, научные группы в зависимости от специфики деятельности учреждения. Научная деятельность будущего исследователя начинается, как правило, в лабораториях, научных группах, т.е. с самых нижних уровней научного учреждения. Возглавляет деятельность института его директор, при котором действует ученый совет совещательный орган, координирующий основные направления научно-исследовательских разработок.

Специализированные ученые советы научно-исследовательских институтов рассматривают диссертации и представляют в Высшую аттестационную комиссию при Министерстве образования и науки Российской Федерации материалы для при суждения ученой степени доктора наук и для контроля материалы о присуждении советом ученой степени кандидата наук.

Основными научными центрами, занимающимися проблемами в области технологии сырья и продуктов животного происхождения, в первую очередь, являются ГНУ "Всероссийский научно-исследовательский институт мясной промышленности им. В.М. Горбатова" Российской академии сельскохозяйственных наук и ГНУ "Всероссийский научно-исследовательский институт молочной промышленности" Российской академии сельскохозяйственных наук (ГНУ ВНИМИ).

Основными научными направлениями ГНУ ВНИМИ им. В.М. Горбатова является проведение фундаментальных, прикладных и экспериментальных научных исследований в области технологии мяса, мясной, кулинарной и технической продукции, внедрение их результатов в промышленность, общественное питание и торговлю, производство научно-технической продукции, выполнение работ и оказание услуг по повышению научно-технического прогресса, качества и безопасности продуктов питания, разработка и реализация технической документации на продукцию и повышение профессиональных знаний работников отрасли, научная разработка вопросов технологии, техники, экономики и организации производства молочных продуктов; решение научнотехнических и технико-экономических проблем по созданию нового технологического оборудования; разработка и реализация технической документации на продукцию, проведение научно-исследовательских разработок по усовершенствованию технологии производства молочных продуктов, в том числе диетического, профилактического, лечебного, детского, геродиетического и других видов питания.

# Методы формирования и сплочения коллектива

В основном руководитель приходит в уже сформированный коллектив и по мере необходимости решает вопросы естественной текучести кадров, что является одним из аспектов управления коллективом. Чтобы успешно сотрудничать с человеком и находить общий язык, руководитель должен иметь определенное представление о каждом работающем сотруднике или вновь привлекаемом для работы в данном коллективе, об идейно-политических качествах личности, его социальной активности. Кроме этого, руководитель должен уметь оценить профессиональную подготовку работника (способность выполнять определенный тип работы); социально-психологические качества (умение взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной работы); деловые качества человека, а также его интеллектуально-психологические возможности (интеллектуальный уровень, силу воли, творческий потенциал, инициативность и др.)

Разработан ряд методов изучения деловых и личностных качеств работников. Например, одним из таких методов, который называется «Типология- 7», предназначен для выявления у человека врожденных или приобретенных «управленческих» качеств: способности к прогрессивным образованиям- креативности, исполнительности, консервативности, деловитости, надёжности, созерцательности, авантюрности.

При формировании и сплочённости коллектива руководителю необходимы знания и выполнение организационных и психологических принципов и правил. Например, чтобы не попасть в зависимость от ранее полученных сложившихся оценочных установок, полезно учитывать правило неадекватности отображения человека человеком. На основе эффекта ложного согласия («Так говорят все») может сложиться ошибочное представление о сотруднике. Вред для деятельности коллектива наносит и эффект снисхождения. Типичная логическая ошибка может быть построена на неверном предположении тесной связи определенных свойств личности с признаками поведения. К примеру, молчаливость не всегда является признаком ума и т.п. Основой сплоченности сотрудников и эффективности их работы является здоровый психологический климат в коллективе. Важно удовлетворить не только материальные стимулы, но и основные нравственные потребности личности, которые возникают в её профессиональной деятельности и профессиональном общении в процессе работы. Это и осознание личной сопричастности к делам и планам коллектива, и стремление творчески выразить себя в труде; гордость своим знанием, умением, мастерством; уважение товарищей по работе и многое другое. Сплочению коллектива также способствует экономическая учёба, активное участие в соревнованиях, смотрах, конкурсах.

 Эффективный метод сплочения коллектива – широкое привлечение сотрудников к техническому творчеству, изобретательству и к управлению делами производства. Очень сближают людей также занятия спортом, отдых, культурные развлечения и общее хобби.

Как бы там ни было, формирование и правильное сплочение коллектива ведёт к повышению работоспособности и только положительно влияет на членов коллектива.

# Психология взаимоотношений руководителя с подчинёнными

Руководителю любого ранга необходимы государственный подход (знание важнейших экономических и социальных задач в развитии народного хозяйства, чёткое понимание места и роли своей организации или подразделения в решении этих задач); деловитость. Важнейшим показателем уровня деловитости является умение ценить и экономить время. Руководителю также должна быть присуща предприимчивость-находчивость, изобретательность, инициативность, энергичность и практичность. Развитию этих качеств способствует постоянное изучение и обобщение передовых достижений науки и техники в той области знаний, в которой работает данный коллектив. Важна периодическая переподготовка руководителей на базе современных достижений науки, всестороннее стимулирование и поддержка инициативных начинающих и новаторства, их юридического обеспечения.

Каждый руководитель должен обладать соответствующим уровнем компетентности, который определяется его личными возможностями и квалификацией. Именно компетентность позволит руководителю принимать участие в разработке определённых решений, а также решать самому. Немало важным качеством в процессе управления коллективом является служебная этика, т.е. нормы и правила поведения; умение выделить существенные общие и особенные черты в людях и в ситуациях; понимание логики развития ситуации; передача положительного опыта из одной ситуации в другую. Важно также уметь сопереживать с другими людьми, уметь в условиях ограниченного времени свёртывать до минимума процесс общения с подчинёнными, воспитывать в себе память на людей и типичные ситуации; для экономии энергетических затрат на руководство уметь изобретательно реагировать на поступки людей, проявлять настойчивость в реализации своих стратегических целей и владеть основными этически оправданными методами взаимодействия на людей.

Для того, чтобы оценить сотрудника положительно, руководитель должен учесть ряд факторов, от соотношения которых зависит правильность его оценочного решения: характер выполняемой работы (объём, сроки, качества, важность задания); опыт выполнения подобной работы прежде; реакция коллектива; притязания сотрудника. И только взвесив эти и другие факторы, можно точнее ориентироваться в оценке сотрудника и в форме её оглашения (публично или наедине и т.п.)

Особое чувство меры и тактика требуются от руководителя при негативных оценках деятельности. Руководитель сразу же должен уметь оценивать работника и в зависимости от допущенной ошибки усилить или ослабить критику, сразу её высказать или спустя некоторое время, публично или наедине это преподнести, в какой форме (устно или письменно) и от чьего имени (сам или совместно с общественными организациями). Принимаемое решение не должно зависеть от самочувствия и настроения руководителя.

В некоторых организациях иногда публикуются памятки для руководителей с советами. Например, хороший коллектив – чаще всего продукт повседневных, длительных усилий руководителя; во избежание недоразумений отдавайте приказы и распоряжения в письменной форме; не критикуйте подчиненного на людях, особенно, когда вы взволнованы и раздражены и мн. другое.

В результате изучения различных психологических аспектов взаимоотношения руководителя и подчинённого мы пришли к выводу, что хороший руководитель в психологии общения с подчинёнными должен учитывать особенности психологии мужчин и женщин, возраст, темперамент, образовательный уровень, а также знать краткие сведения о личной жизни сотрудников и их проблемах и уметь правильно повести себя в конфликтных или спорных ситуациях.

# Решение конфликтных ситуаций в коллективе

Хороший руководитель должен уметь исправить конфликтную ситуацию в коллективе, но не всегда. Бывают случаи, когда руководителю не стоит прямым образом вмешиваться в разборки между сотрудниками, а просто сделать всё возможное, чтобы после устранения этих недоразумений таких конфликтных ситуаций не происходило. Хороший руководитель должен уметь управлять конфликтами в коллективе и стремиться воздействовать на конфликт в нужном направлении.

Конфликты можно подразделить на эмоциональные или деловые. Источник эмоциональных конфликтов кроется либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости. Деловые конфликты чаще всего происходят, например, из-за распределения ответственности за выполнение должностных функций или прав.

Чаще всего в конфликтные ситуации попадают неуправляемые личности, которым характерно отсутствие самоконтроля, неумение планирования своего поведения и пренебрежение последствиям поступков, а также сверхточные личности, отличающиеся особой скрупулёзностью и добросовестностью в работе и поведении; их завышенные требования предъявляются не только к себе, но и к окружающим, что иногда приводит к придирчивости.

Влияние на стиль научной и производственной деятельности оказывает тип нервной системы человека.

Лица с сильной нервной системой способны дольше и с большей интенсивностью трудиться в течение суток. Но часто они не щадят своего здоровья, расшатывают свою нервную систему и портят отношения с другими сотрудниками на работе.

Лицам со слабой нервной системой особенно необходимо планирование режимов труда и отдыха.

Иногда происходят конфликты между работниками разного возраста.

Молодые сотрудники нередко становятся участниками конфликтов из-за неумения соблюдать требования производства, неумения подчинять свои интересы интересам дела и коллектива. Из-за этого у них происходят конфликты и со старшими товарищами и с руководителями, предъявляющими к ним законные требования. Чем человек старше, тем требовательнее он относится к условиям труда, в частности к санитарно-гигиеническим условиям.

Дополнительные требования предъявляет к руководителю и образовательный уровень сотрудников. Иногда в коллективе образуются неформальные группы людей, которые тянутся друг к другу не только из-за определённой технологии работы. В этом случае, если руководитель сумеет направить воздействие группы на отдельного её члена по нужному пути, то группа становится союзником руководителя. Если же группа от своего члена ожидает одного поведения, а руководитель – другого, то, как правило, возникает конфликт. Если руководитель вовремя не найдёт правильные формы управления не только отдельными работниками, а и неформальными группами, рассматривая каждую из них как самостоятельную единицу и учитывая их специфику при формировании стратегии управления, может возникнуть конфликт между руководителем и группой.

Вновь возникший конфликт в коллективе не должен останавливать руководителя. Ведь в конечном счёте страшны не сами противоречия между людьми, а негативное следствие конфликтных ситуаций – неразрешённый конфликт, несправедливость и нанесение обиды, ухудшение отношений, а иногда и увольнение работников.

В заключение можно сказать, что не стоит полностью избегать конфликтов, следует стремиться правильно разрешить их, обратить на пользу дела, устранить возможные негативные последствия.

# Заключение

Правильная организация работы в научном коллективе зависит от всех участников этого общества: руководителя, его помощников, старших сотрудников и молодого поколения.

Если каждый сотрудник будет иметь перед собой поставленную цель и выполнять правила поведения в коллективе, соблюдать дисциплину, технику безопасности, чётко поставленные перед ним задачи, то этот коллектив переживёт вмести любые неприятности.

Большую роль в коллективе играет руководитель. Если он выбрал правильный путь в формировании и сплочении коллектива, уважает каждого сотрудника и по типу человека может определить его характер и реакцию не определённые моменты, то такой руководитель просто необходим коллективу.

Хороший руководитель должен уметь управлять конфликтами в коллективе, но и у него самого не должна возникать спорная ситуация с подчинёнными. Одним словом, руководитель просто обязан уметь управлять. А это значит, создавать такую обстановку, в которой с необходимостью будет получен запланированный результат. Полный успех может быть достигнут тогда, когда цели организации воспринимаются членами группы как свои личные.

# Список используемой литературы

1. Анисимов О.С. Методологическая культура педагогической деятельности и мышления. М.: Экономика, 2007
2. Ерастов Н.П. Культура умственного труда. М.: 2005
3. Загвязинский В.И. Методология и методика дидактического исследования. М.: Педагогика, 2006
4. Краевский В.В. Методология педагогического исследования: Пособие для педагога-исследователя. М.: Изд-во СамГПИ, 2005. с.– 205
5. Мазилов В.А. Формирование творческого подхода к осуществлению педагогической деятельности как приоритетная задача подготовки специалиста в педагогическом университете // Московский педагогический вестник, 2008. - № 3. С.58.
6. Сластенин В.А. Педагогика: Инновационная деятельность. Сластенин В.А., Подымова Л.С. М.: ИЧП "Изд-во Магистр", 2006. – 306 с.
7. Чечель И.Д. Управление исследовательской деятельностью педагога и учащегося в современной школе. М.: «ЮНИТИ». – 406 с.